



BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP

Sous embargo jusqu'au 11/10  
à 06h00

# Out @ Work Barometer

*Le Paradoxe des Talents LGBT+*

Edition 2018

Sous embargo jusqu'au 11/10  
à 06h00

# Méthodologie

Pour la quatrième année consécutive, le réseau LGBT+ du Boston Consulting Group a conduit une **enquête sur les attentes et les perceptions des jeunes LGBT+ vis à vis du monde professionnel**. Cette étude bénéficie pour la première fois du soutien de Têtu pour la partie française.

De juillet à septembre 2018, **plus de 4 000 personnes ont été interrogées** :

- **Pour la première fois dans plus de 10 pays** :
  - Enquête diffusée notamment en France, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, Espagne, Italie, Brésil, Etats-Unis, Mexique...
  - Plus de 60 nationalités représentées : Suisse, Australie, Colombie, Chine,...
- **Questionnaire ciblant les jeunes talents** :
  - Education supérieure : Licence, Master, Doctorat
  - Etudiants et jeunes actifs de moins de 35 ans
- **Répondants LGBT+** (y compris non binaires, transgenres,...) et non-LGBT+, dont les réponses sont utilisées à titre de comparaison

Le questionnaire était auto-administré et disponible sur Internet

Son envoi a été exécuté avec le soutien de(s)

- La presse et les médias LGBT+ (Têtu en France, PinkNews au Royaume-Uni, Soy Homosensual au Mexique,...)
- Responsables des associations d'étudiants LGBT+ des principales écoles / universités
- Les réseaux sociaux du BCG (Facebook, LinkedIn, Twitter)

**Les conclusions de l'étude sont centrées sur les jeunes talents LGBT+ et ne reflètent donc pas nécessairement les LGBT+ dans leur globalité**

## Synthèse et principaux résultats (1/2)

Les talents LGBT+ se sentent globalement à l'aise dans leur environnement professionnel : 4 sur 5 seraient prêts à révéler leur orientation sexuelle au travail si besoin

Paradoxalement, seul 1 sur 2 a réellement fait son *coming out* à l'ensemble de ses collègues

Ce constat est révélateur des tensions et des ambiguïtés que les LGBT+ vivent au quotidien :

- 35% des talents LGBT+ pensent qu'être *out* au travail peut être un risque pour leur carrière
- 46% mentiraient (ouvertement ou par omission) sur leur orientation sexuelle lors d'une discussion informelle avec leur manager
- 13% privilégieraient leur ambition professionnelle et accepteraient à contre cœur de travailler pour un projet dans un pays criminalisant l'homosexualité

On distingue 3 niveaux de maturité en termes d'inclusion des LGBT+ parmi les pays :

- Le Royaume-Uni et les Pays-Bas sont pionniers, avec plus de 90% des LGBT+ à l'aise au travail
- L'Italie et l'Espagne ferment la marche avec plus d'1 sur 3 LGBT+ qui n'est pas à l'aise au travail
- Avec plus de 3 sur 4 LGBT+ à l'aise au travail, la France, l'Allemagne/Autriche/Suisse, les Etats-Unis/Canada, le Mexique et le Brésil se mettent au niveau

## Synthèse et principaux résultats (2/2)

La France se positionne 7ème des 9 groupes pays étudiés et progresse depuis 2015 (en passant de 66% à 75% de LGBT+ à l'aise au travail)

- Les Français peinent à percevoir qu'être out au travail peut être une force (seulement 25% vs. 30% qui perçoivent que c'est un risque pour leur carrière)

Côté entreprises, le secteur privé (multinationales, PME, start-ups) est perçu comme moins attractif pour les LGBT+ que le secteur public ou les entreprises à but non lucratif

- Seuls 58% des LGBT+ aimeraient travailler dans une multinationale, soit 11 points de moins que pour les non-LGBT+

Au moment de choisir entre deux offres, les talents LGBT+ estiment qu'une culture inclusive (*LGBT+ friendly*) est primordiale et plus importante que le prestige de l'employeur

- Pour les candidats LGBT+, une culture inclusive se traduit en priorité par la non-discrimination et la garantie de ne pas avoir à travailler dans un pays hostile aux LGBT+
- Ces garanties étant des obligations légales dans de nombreux pays, les entreprises devront aller plus loin pour se différencier et attirer les talents : développer un réseau LGBT+ au sein de l'entreprise, s'assurer que les avantages sociaux soient inclusifs des LGBT+,...

Certaines entreprises ont déjà mis en place des actions concrètes. Afin d'aller plus loin, une stratégie réussie d'inclusion des LGBT+ consistera en une approche intégrée et au dimensionnement des efforts selon la hauteur des enjeux pour chaque employeur.

Une enquête  
globale sur  
l'inclusion des  
jeunes LGBT+  
en entreprise  
lancée par le  
réseau LGBT+  
du BCG

Sous embargo jusqu'au 11/10  
à 06h00

4<sup>ème</sup> édition

4 000+ répondants

10+ pays

60+ nationalités

Une large représentativité  
des différents profils LGBT+

(gays, lesbiennes, bisexuels, transgenres,  
non-binaires,...)

Qui sont les  
talents LGBT+ ?

Sous embargo jusqu'au 11/10  
à 06h00



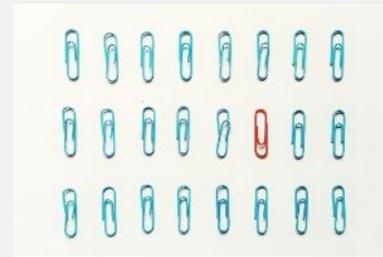
# On observe 4 archétypes de talents LGBT+ au travail

## Out & Proud<sup>1</sup>



“ Je suis content d'être out au travail car je peux être qui je suis ”

## Out & Uncomfortable<sup>3</sup>



“ Je regrette d'avoir dit à mes collègues que je suis LGBT+ ”

## Silent & Comfortable<sup>2</sup>



“ Mon orientation sexuelle ne me définit pas ”

## Silent & Troubled<sup>4</sup>



“ Je dois cacher que je suis LGBT+, c'est usant ”

1. Confortable et fier d'avoir révélé le fait d'être LGBT+ 2. Inconfortable malgré le fait d'avoir révélé être LGBT+ 3. Confortable avec le fait de ne pas avoir révélé le fait d'être LGBT+ 4. Mal à l'aise et n'osant pas révéler le fait d'être LGBT+ au travail

# Le paradoxe des talents LGBT+ : alors que 4/5 LGBT+ sont prêts à faire leur *coming out* au travail, seul 1/2 le fait

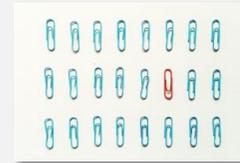
Out & Proud<sup>1</sup>

44%



Out & Uncomfortable<sup>3</sup>

8%



Silent & Comfortable<sup>2</sup>

35%



Silent & Troubled<sup>4</sup>

13%



1/2  
a fait son  
*coming out*

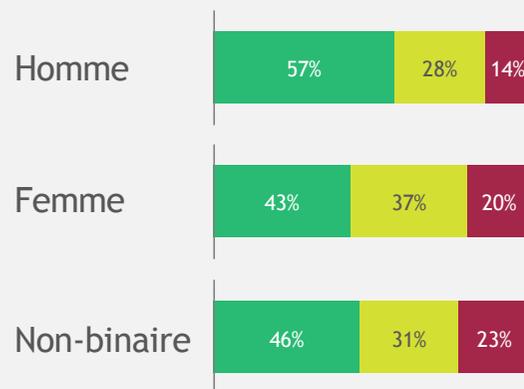
4/5 LGBT+ sont prêts à  
faire leur *coming out*

1. Confortable et fier d'avoir révélé le fait d'être LGBT+ 2. Inconfortable malgré avoir révélé le fait d'être LGBT+ 3. Confortable avec le fait de ne pas avoir révélé le fait d'être LGBT+ 4. Mal à l'aise n'osant pas révéler le fait d'être LGBT+ au travail

# Les non-binaires, transgenres et bisexuels sont les moins *out* au travail

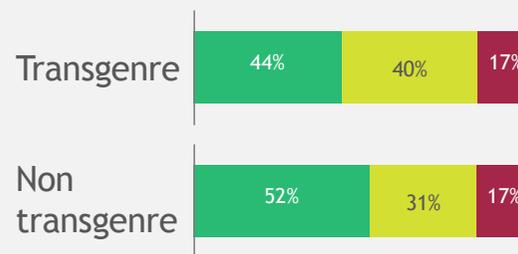
## Genre

Les femmes et non-binaires moins out que les hommes



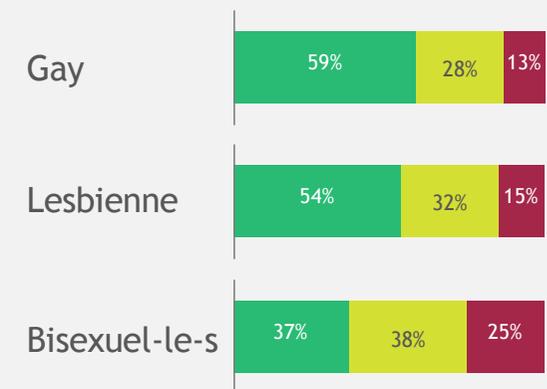
## Transgenre

Les transgenres moins out que les autres LGBT+



## Orientation sexuelle

Les bisexuels sont moins out que les homosexuels



Au travail, je suis out..

■ Après de tous (ou presque) mes collègues ■ Après de certains collègues ■ Après de personne

## Ce paradoxe est révélateur des tensions que les LGBT+ vivent au quotidien

35%

pensent qu'être out pourrait être un risque pour leur carrière

46%

mentiraient sur leur orientation sexuelle lors d'une discussion informelle avec leur manager

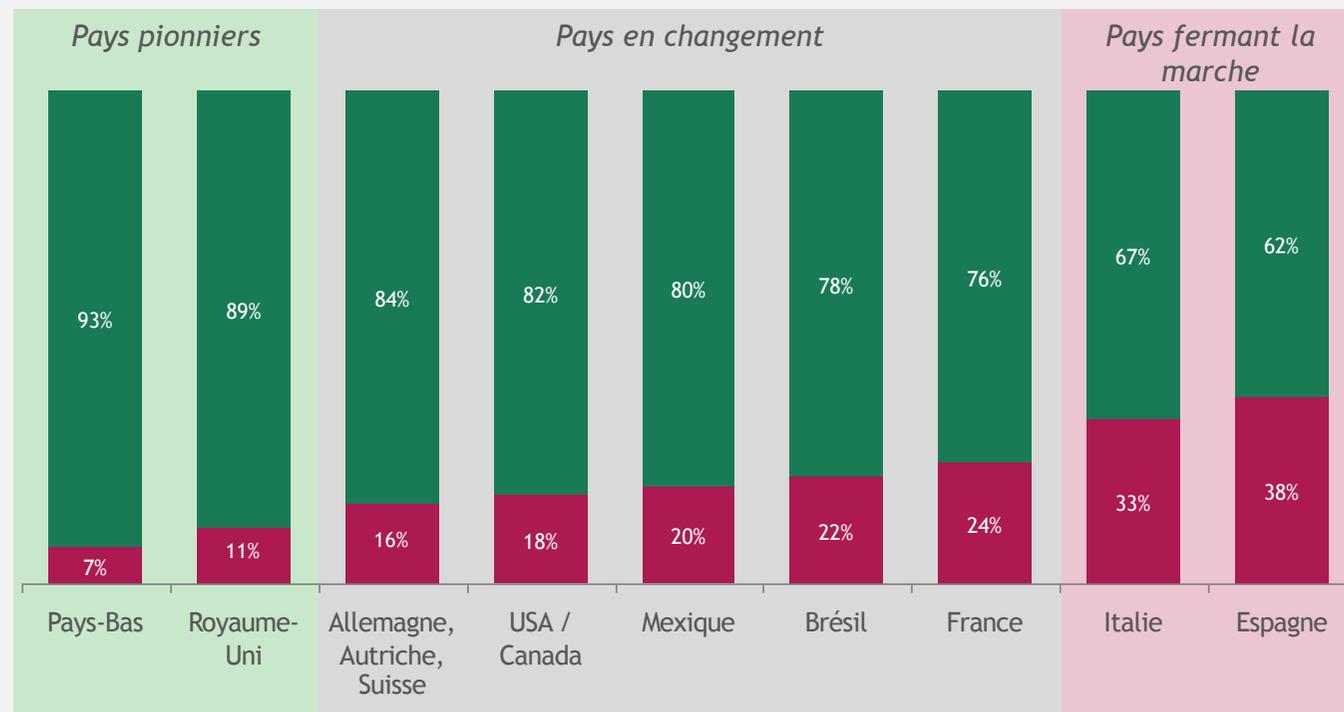
13%

accepteraient à contre cœur de travailler pour un projet dans un pays hostile aux LGBT+

## 3 niveaux de maturité entre les pays

% de talents LGBT+ prêts à faire révéler leur orientation sexuelle

% de talents LGBT+ mal à l'aise à l'idée de révéler leur orientation sexuelle

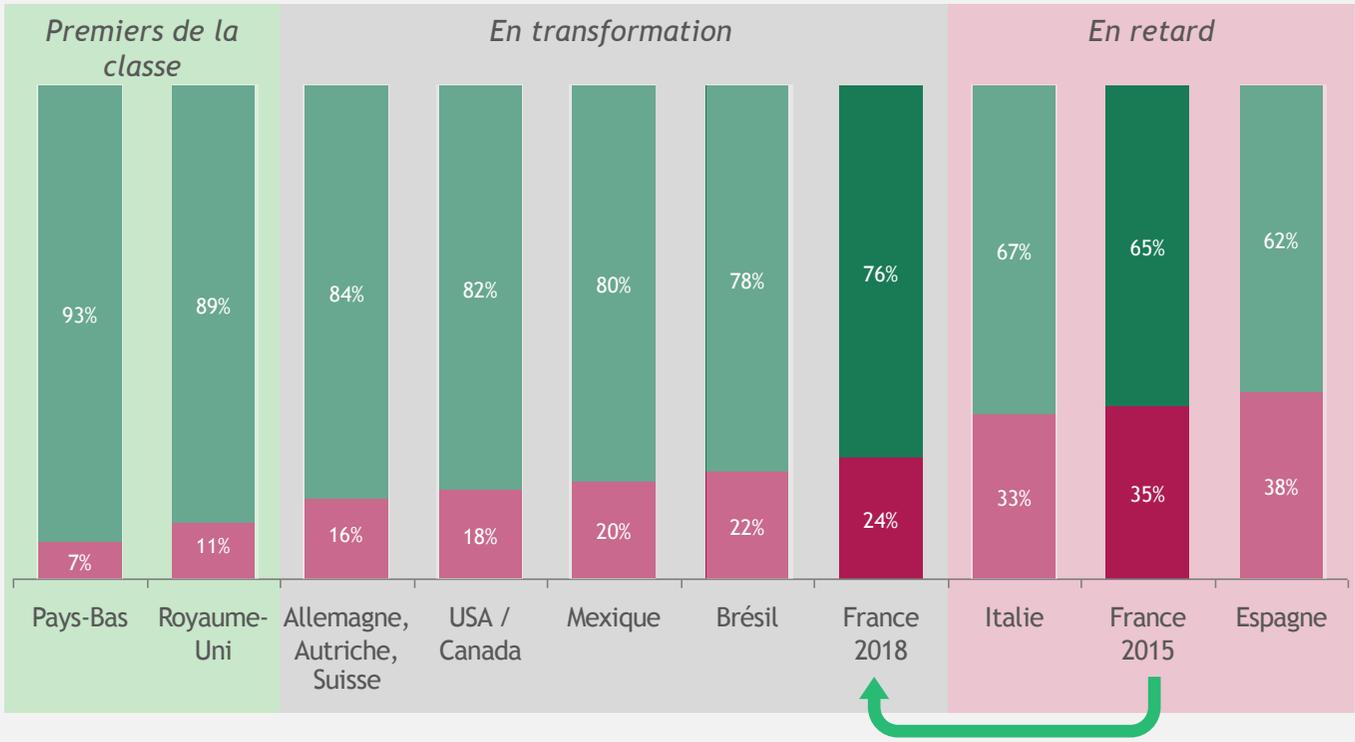


Sous embargo jusqu'au 11/10 à 06h00

# La France se positionne 7<sup>ème</sup> des 9 groupes de pays étudiés, en amélioration par rapport à 2015

% de talents LGBT+ prêts à faire révéler leur orientation sexuelle

% de talents LGBT+ mal à l'aise à l'idée de révéler leur orientation sexuelle



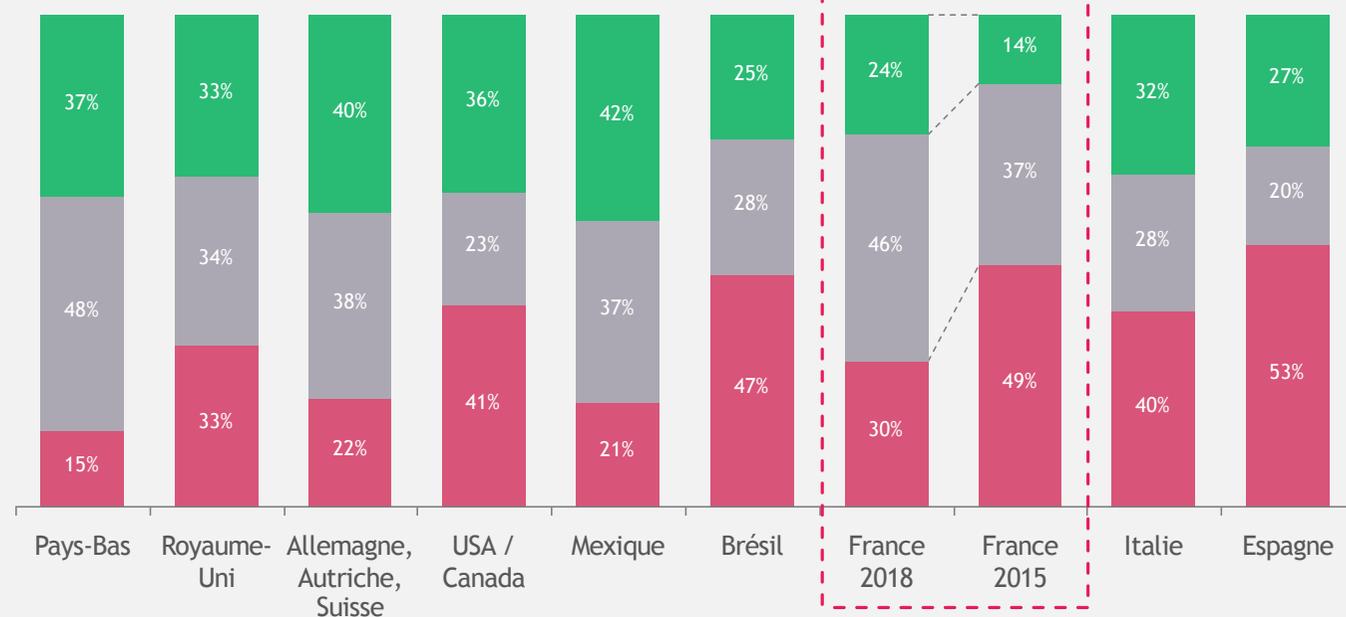
## En France, être out au travail est de moins en moins perçu comme un risque, toutefois les français peinent à le voir comme une force vs. leurs homologues Allemands ou Américains

*En général, je pense qu'être out au travail pourrait me rendre la vie :*

Meilleure

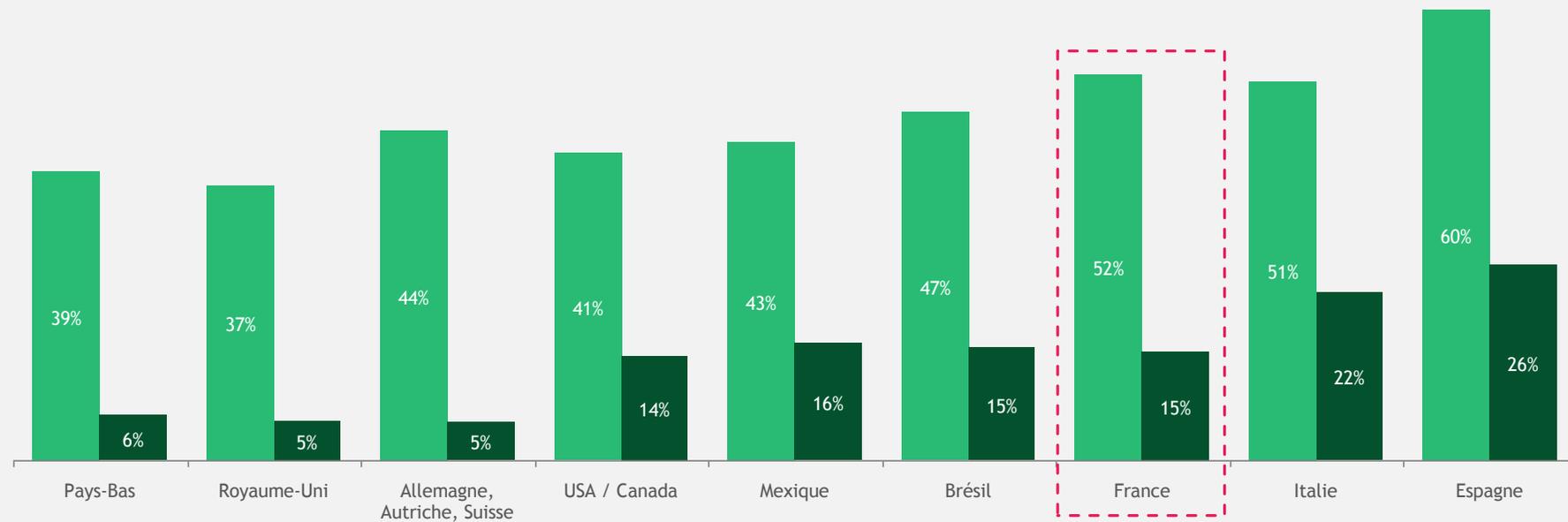
Pas  
différente

Pire



## Les Français sont parmi les moins à l'aise pour évoquer leur orientation sexuelle lors d'une conversation informelle au travail

- Je mens sur mon orientation sexuelle lors d'une discussion informelle avec mon manager
- J'accepte à contre cœur de travailler pour un projet dans un pays criminalisant l'homosexualité



Quelles sont  
leurs attentes ?

Sous embargo jusqu'au 11/10  
à 06h00



## Le secteur privé souffre d'un déficit d'attractivité auprès des talents LGBT+

<i>Mon type d'entreprise préféré serait :</i>		LGBT+	Non LGBT+	Ecart LGBT+ vs. non LGBT+
Secteur privé	Multinationale	58%	69%	-11pt
	PME	28%	30%	-2pt
	Start-up	19%	26%	-7pt
Secteur public		40%	34%	+6pt
Entreprise à but non lucratif		29%	19%	+10pt

# Une culture inclusive des LGBTQ+, avec des garanties concrètes, rend l'entreprise plus attractive

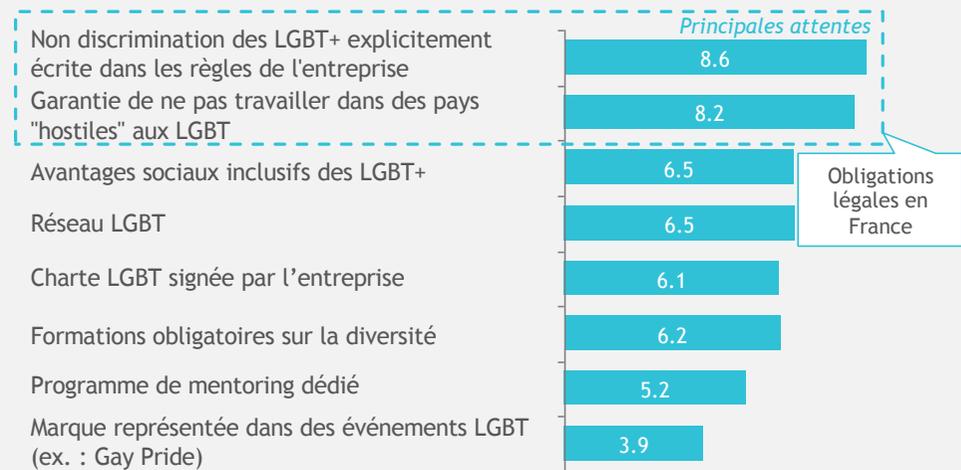
La culture d'entreprise LGBTQ+ et l'engagement public pour la cause LGBTQ+ attirent les talents

*Critères les plus importants pour choisir votre entreprise*

	LGBT+	Non LGBTQ+
Niveau de salaire	1	1
Culture d'ent. "LGBT-friendly"	2	7
Emplacement géographique	3	2
Prestige de l'employeur	4	3
Déclaration publique sur LGBTQ+	5	8
Opportunités de mobilité géo.	6	5
Rencontres lors du recrutement	7	4
Vie sociale (événements...)	8	6

Les LGBTQ+ attendent des entreprises des garanties légales mais il faudra aller au-delà pour se différencier

*Quelle importance accordez-vous à ces critères pour qualifier une entreprise d'ayant une culture LGBTQ+ ? (de 1 à 10)*



Sous embargo jusqu'au 11/10  
à 06h00

## Une culture inclusive des LGBT+ fait partie des 3 principaux critères de choix en France et prend de plus en plus d'importance

Principaux critères par pays	Pays-Bas	Royaume-Uni	Allema., Suisse, Autriche	USA / Canada	Mexique	Brésil	France 2018	France 2015	Italie	Espagne
Niveau de salaire	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1
Culture d'entrep. "LGBT-friendly"	3	2	1	1	2	2	3	4	3	2
Emplacement géographique	2	1	3	2	6	3	2	1	5	5
Prestige de l'employeur	6	4	4	5	3	5	5	6	2	4
Déclaration publique sur LGBT+	7	7	5	6	4	4	6	8	6	3
Opportunités de mobilité géo.	8	6	6	8	7	6	8	7	4	7
Rencontres lors du recrutement	4	5	8	4	5	8	4	3	7	6
Vie sociale (événements...)	5	8	7	7	8	7	7	5	8	8

■ Top 3     
 ■ Top 3 et lié au sujet LGBT+

Sous embargo jusqu'au 11/10  
à 06h00

## Les principaux attributs pour les LGBT+ sont des garanties légales : il faudra aller au-delà pour se différencier

Principaux attributs d'une entreprise LGBT+	Pays-Bas	Royaume-Uni	Allema., Suisse, Autriche	USA / Canada	Mexique	Brésil	France 2018	France 2015	Italie	Espagne
Non discrimination des LGBT+ explicitement dans les règles de l'entreprise	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
Garantie de ne pas travailler dans des pays "hostiles" aux LGBT	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1
Réseau LGBT	3	4	3	4	3	4	5	8	4	4
Avantages sociaux inclusifs des LGBT+	4	3	4	3	4	6	3	5	3	3
Charte LGBT signée par l'entreprise	6	5	5	7	6	5	4	2	5	6
Formations obligatoires sur la diversité	5	6	6	5	5	3	6	4	6	5
Programme de mentoring dédié	7	7	8	6	7	7	7	7	8	7
Marque représentée dans des événements LGBT (ex. : Gay Pride)	8	8	7	8	8	8	8	6	7	8

■ Top 3

## On observe 4 niveaux de maturité des entreprises

  
**1 Extérieur au sujet**  
*Pas d'actions  
spécifiques pour les  
LGBT+*

  
**2 Solidaire**  
*Intérêt prononcé  
mais peu d'actions  
concrètes*

  
**3 Aligné sur les standards**  
*Actions concrètes et  
suivi des bonnes  
pratiques du marché*

  
**4 Avant-gardiste**  
*Premier de la classe,  
sensibilise aussi des  
acteurs externes*

# Pour chaque moment clé de la vie du collaborateur LGBT+, ces 4 niveaux maturité se traduisent par différentes actions

	Extérieur au sujet	Solidaire	Aligné sur les standards	Avant-gardiste
Politiques et processus de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"><li>Promotion de l'égalité d'accès à l'emploi sans mentionner les LGBT+</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Politique de non-discrimination des LGBT+</li><li>Signature d'une charte pour les droits LGBT+</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Avantages sociaux inclusifs (y.c. pour les transgenres)</li><li>Education interne pour promouvoir l'inclusion</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Métriques comptables pour suivre les indicateurs d'inclusion des LGBT+</li></ul>
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"><li>Initiatives de recrutement en lien avec la diversité en général</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Evènements de recrutement LGBT+ occasionnels</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Evènements de recrutement LGBT+ fréquents</li><li>Présence d'employés LGBT à ces évènements</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Formation sur les biais inconscients pour tous les employés faisant du recrutement</li></ul>
Développement de carrière	<ul style="list-style-type: none"><li>Développement de carrière centré sur la diversité en général</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Développement de carrière LGBT+: présentation des initiatives dès l'arrivée dans l'entreprise</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Investissement important dans le développement de carrière des LGBT+ (par ex. mentorship)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Formations sur l'inclusion des LGBT+ obligatoire pour tous (par ex. sur le langage approprié)</li></ul>
Affiliation	<ul style="list-style-type: none"><li>Pas de réseau LGBT+ au sein de l'entreprise</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Réseau LGBT+ affiché au sein de l'entreprise</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Investissement important dans le réseau LGBT+ (par ex., budget)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Réseau soutenu par des "amis des LGBT+"</li><li>Différents niveau de membre (par ex. privé)</li></ul>

# Pour attirer et retenir les talents LGBT+, les entreprises doivent dimensionner leurs efforts selon leurs enjeux

L'approche doit être cohérente : ne pas délaissier de dimension pour bien inclure les LGBT+

	Extérieur au sujet	Solidaire	Aligné sur les standards	Avant-gardiste
Politiques et processus de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promotion de l'égalité d'accès à l'emploi sans mentionner les LGBT+</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politique de non-discrimination des LGBT+</li> <li>Signature d'une charte pour les droits LGBT+</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avantages sociaux inclusifs (y.c. pour les transgenres)</li> <li>Education interne pour promouvoir l'inclusion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Métriques comptables pour suivre les indicateurs d'inclusion des LGBT+</li> </ul>
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiatives de recrutement en lien avec la diversité en général</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evénements de recrutement LGBT+ occasionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evénements de recrutement LGBT+ fréquents</li> <li>Présence d'employés LGBT à ces événements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation sur les biais inconscients pour tous les employés faisant du recrutement</li> </ul>
Développement de carrière	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement de carrière centré sur la diversité en général</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement de carrière LGBT+: présentation des initiatives dès l'arrivée dans l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investissement important dans le développement de carrière des LGBT+ (par ex. mentorship)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formations sur l'inclusion des LGBT+ obligatoire pour tous (par ex. sur le langage approprié)</li> </ul>
Appartenance	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pas de réseau LGBT+ au sein de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réseau LGBT+ affiché au sein de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investissement important dans le réseau LGBT+ (par ex., budget)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réseau soutenu par des "amis des LGBT+"</li> <li>Différents niveau de membre (par ex. privé)</li> </ul>



Les efforts sont à dimensionner à l'importance des enjeux

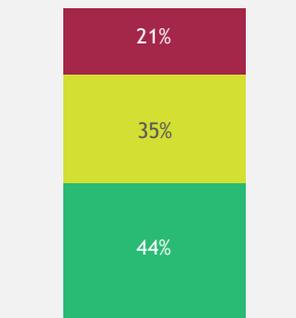
# Annexes

- Analyse détaillée

Sous embargo jusqu'au 11/10  
à 06h00

# Alors que les LGBT+ sont largement out auprès de leur cercle d'amis, seuls 45% sont out auprès de toute leur famille

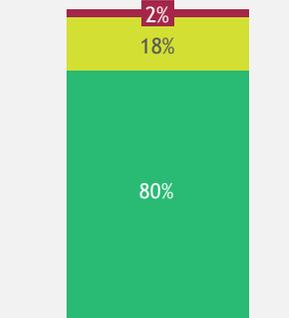
## Famille



Je suis out...

- Après de toute (ou presque) ma famille
- Après de certains membres de ma famille
- Après de personne dans ma famille

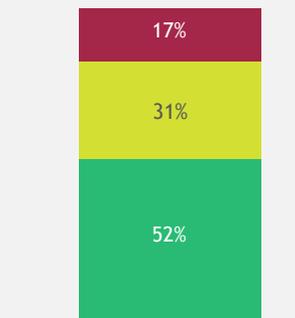
## Amis



Je suis out...

- Après de tout (ou presque) mes amis
- Après de certains de mes amis
- Après d'aucun de mes amis

## Travail



Je suis out...

- Après de tout (ou presque) mes collègues
- Après de certains collègues
- Après de personne